

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ (ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ)

УДК 331.1

Нестеренко С.А., д.е.н., професор
Таврійський державний агротехнологічний університет

ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. В статті розглянуті теоретико методологічні особливості побудови алгоритму оцінки трудового потенціалу підприємства або галузі. Предметом дослідження є сукупність теоретичних і методологічних питань щодо визначення перспективної оцінки трудового потенціалу підприємств в умовах транзитивної економіки в Україні.

Ключові слова: атрибутивні складові, релятивні складові, трудовий потенціал, відтворення ресурсів праці, активність, населення, зайнятість, стимулювання праці, синергія

Jel code classification: M12, M50

Nesterenko S.A., Doctor of economic sciences
Tavria State Agrotechnological University

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BASIS OF RATING THE LABOR POTENTIAL OF ENTERPRISE

Summary

Statement of the problem. Objective need for further deepening of theoretical research and improvement of methodological approaches to the assessment of employment potential in order to improve processes of its formation and use determine the purpose and relevance of the research.

Results. Update algorithm of labor (human resources) capable to based on these principles of integrated rehabilitation. Reproduction of labor (human) capacity as a determining element of social production is its constant movement in the production, distribution, exchange, consumption. The content of each phase is the processes which object is the labor force. Phase-by-phase reproduction of labor potential is linked to the conditions of reproduction of social and economic relations. Though, the structure, organizational-economic mechanism of reproduction of labor potential should be considered as an aggregated model – a system of 3 subsystems: phase formation, phase distribution and the phase of use of labor potential.

Conclusions. With proposed algorithm of prospective evaluation of labor capacity (as follows algorithm - ТП) will look like:

- 1) formation of the previous local complex indicators to measure labor potential that meet the requirements of their suitability, and a two-level selection of local indicators. During the first level selection is using the expert method of determining the significance of local indicators and their ranking. Next, is providing the analysis of pair correlation between the most important of them - the second level;
- 2) grouping and description of the calculation and economic sense is relevant component's employment potential;
- 3) selection of distinct assessment methods of labor potential – definition of assessment of complex and integrated indicators of employment potential;
- 4) calculating the weight of local indicators within the complex components of labor potential, calculated integrated indicators and assessed their level of balance;
- 5) calculated taxonomic integral indicator of labor potential and determine the level of impact on the final performance of complex integrated index for multiple regression model.
- 6) study reference values of complex indicators of employment potential, calculated rate synergies, estimated level of efficiency of existing employment potential and reserves are determined to improve it.
- 7) a strategy of labor potential is developed.

8) *assessing the impact of employment potential for financial and economic performance of the enterprise.*

Key words: *attributive constituents, relational components, labor potential, reproduction of resources, law, activity, population, employment, labor stimulation, synergy*

Постановка проблеми. Сучасний стан та стратегічний розвиток будь-якої організаційно-економічної структури, а також тенденції її формування і подальшого функціонування багато у чому залежать від ресурсного потенціалу. Ключовою складовою ресурсного потенціалу будь-якої виробничої системи є кількісні та якісні параметри забезпеченості підприємств робочою силою. Саме ці атрибути формують трудовий потенціал підприємства, що, в свою чергу, впливає на визначення інтегральної оцінки економічно-активного населення, задіяного на певному виробничому об'єкті.

Однак, з переходом на світові-міжнародні стандарти обліку досить часто фактична оцінка сучасного стану трудового потенціалу свідчить, що він не повністю відповідає вимогам конкурентоздатності на світовому і навіть вітчизняному ринках ресурсів праці.

Тому проблема оцінки трудового потенціалу в контексті виявлення його конкурентних переваг є нагальною і потребує формування організаційно-економічного механізму, що дозволить шляхом взаємодії існуючих та впровадження нових важелів досягти більш ефективного його використання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти формування та використання трудового потенціалу розглянуто в працях таких вітчизняних і зарубіжних учених, як Бачевський Б.Є., Бочарова Н.О., Братішко Ю.С., Булгаков М.І., Гудзинський О.Д., Пиріжков С.І., Посилкіна О.В., Сідоренко В.В., Судомир С.М. та ін. Аналіз опублікованих праць з урахуванням мінливостей економічної та геополітичної ситуації в Україні, довів, що обґрунтована проблема є ще недостатньо дослідженою, як у теоретичному, так і в практичному аспектах [1-13].

Постановка завдання. Предметом дослідження обрано сукупність теоретичних і методологічних питань щодо надання перспективної оцінки трудового потенціалу підприємств в умовах транзитивної економіки в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Трудовий потенціал, як відомо з більшості наукових праць оприлюднених в умовах сьогодення, являє собою інтегральну оцінку накопиченим часом й досвідом розмовних та фізичних здібностей економічно-активного населення.

Дану категорію прийнято розглядати щонайменше у трьох аспектах: демографічному, соціальному та економічному.

Зокрема, демографічний сенс трудового потенціалу полягає в тому, що він розглядається як можливості, які можуть бути мобілізовані й приведені до дії у процесі праці і які визначають фізичні межі трудового потенціалу на будь-якому рівні.

Соціальний зміст трудового потенціалу полягає у трактуванні його як якості самих людей, які його персоніфікують, сукупностей певних соціальних відносин, що забезпечують цю якість, а також якість методів, засобів і механізмів, що відкривають простір для ефективного функціонування трудового потенціалу.

Саме ефективність функціонування трудового потенціалу можливо розглядати при викритті його економічного боку, він переважно спирається на сукупність якісних ознак раціональне сполучення яких сприяє постійному зростанню продуктивності праці та інших показників використання робочої сили.

Відтак, трудовий потенціал являє собою багатомірну структуру, яка крім часових тенденцій, вимагає дослідження окремих підпотенціалів індивідуумів. Саме в оцінці останніх є його виключне значення, коли мова йде про висвітлення та оцінку певних конкурентних переваг як на ринку праці для певної робочої одиниці, так і в умовах загального економічного середовища для об'єктів певної підприємницької, економічної та інших видів діяльності в цілому.

Приєднуючись до існуючих наукових думок, з урахуванням кількісно-якісного виразу трудового потенціалу, вважаємо, що досягнення продуктивного використання даної соціально-економічної й демографічної катего-

рії вимагає чіткого формулювання стратегічних завдань та забезпечення їх вирішення, як на загальнодержавному так і на локальному у рівнях [5].

Дійсно, в умовах сьогодення можна назвати певні чинники негативного впливу на розвиток трудового потенціалу, а саме: геополітична ситуація в країні, міграція, демографічна криза, невідповідність рівня підготовки персоналу вимогам часу, низький рівень організації та безпеки праці, економічна нестабільність тощо.

Вирішення цих проблемних питань має проходити системно через призму оновлення загальної концепції відтворення трудового потенціалу по всіх його ключових фазах, а саме.

1. Фаза формування, в процесі якої відтворюються кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу. Процес формування трудового потенціалу підприємства включає планування потреби в людському капіталі, тому він (процес) повинен розглядатись як самостійна сфера планування, а не як «побічний продукт» інших сфер планування. Відтак процес формування трудового потенціалу підприємства, починаючи з моменту його планування, має включати: залучення, підбір і найом кадрів; адаптацію і профорієнтацію, тобто введення прийнятого співробітника в організацію [3].

2. Фаза розподілу (а найчастіше в подальшому й перерозподілу) має включати процеси: підготовки, перепідготовки, в процесі якої відбувається переміщення трудових ресурсів у ті сфери діяльності, де забезпечується максимальна ефективність їх використання. При цьому ринкові відносини виступають специфічним регулятором розподілу, перерозподілу та обміну робочої сили. [3] Ключовими умовами обґрунтування змін у чисельності працівників підприємства є наступні: потреба в кадровій перебудові виробництва для погодження обсягу продукції з попитом на неї; більша орієнтація на новачків, спроможність до суміщення професій; практичний досвід фахівців; зміни в оргструктурі самого підприємства внаслідок інтеграційних і дезинтеграційних процесів; урахування обмежень, пов'язаних із фінансовим станом підприємства і тенденціями його зміни; забезпечення

при розробці й реалізації реорганізаційних заходів взаємозв'язку, збалансованості та загальної спрямованості в ресурсних і продуктивних потоках підприємства [3].

3. Фаза використання (реалізації), на якій «споживається» робоча сила і створюється продукт, частина якого знову залучається до процесу формування трудового потенціалу. Процес використання трудового потенціалу базується на: виявленні робочої сили та забезпеченні умов і організації праці, які сприяють більш повній її реалізації; впровадженні науково-технічних розробок у виробництво; максимальному впливі на трудову мотивацію й підвищенні ролі стимулів у трудовій діяльності; удосконаленні формальних і неформальних комунікацій підприємства; підвищенні в індивідуумів почуття задоволеності працею; розвитку корпоративної культури в цілому тощо.

Таким чином, процес відтворення трудового потенціалу трактується як відтворення носіїв ресурсів до праці та їх здатності до відповідної якості праці як реалізованої, так і не реалізованої у певних умовах виробництва і як відтворення системи відносин з приводу умов реалізації трудового сукупного потенціалу суспільства.

Підставою для подальшого обґрунтування перспективної зміни трудового потенціалу є надання локальної атрибутивно-релятивної оцінки фактичного стану трудового потенціалу в динаміці за певний період дослідження (табл. 1) [3].

З урахуванням усіх інтегральних складових трудового потенціалу, представлених у таблиці 1, за умов забезпечення їх збалансованості та пропорційності, загальний темп приросту трудового потенціалу за ефектом синергії буде здатен перевищувати середній арифметичний показник темпів приросту всіх окремих елементів (компонентів) трудового потенціалу.

Таким чином, прогнозна складова, яка є базисом перспективної оцінки трудового потенціалу в цілому, має будуватись на підставі інтегральних показників у відповідності до складових таблиці 1 за допомогою рівняння регресії та через виявлення й обґрунтування перспективного синергетичного ефекту.

Таблиця 1

Складові трудового потенціалу підприємства

СКЛАДОВІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА:					
кадрова	соціальної забезпеченості та захищеності	організаційна	мотиваційна	творчо- інтелектуальна	
- показники освітнього рівня персоналу;	- показник соціальної забезпеченості персоналу;	- показник соціальної ефективності використання робочого часу;	- показник преміювання	- показник кількості наукових публікацій на 1 працівника; - показник кількості патентів на 1 працівника; - показник кількості раціоналізаторських пропозицій на 1 працівника	
-показник питомої ваги працівників у віці до 35 років;	- показник рівня захворюваності персоналу;		- показник участі у капіталі;		
- показник «старіння персоналу»;	- показник вільного часу персоналу;		- показник небезпечності праці;		
- показник структурної структури персоналу;	- показник питомої ваги середніх витрат на навчання та підвищення кваліфікації у виторгу від реалізації	- показник плінності персоналу	- показник відповідності оплати праці;		
- коефіцієнт питомої ваги адміністративно управлінського складу персоналу;			- показник випередження продуктивності		
- показник професійного розвитку;					
- показник кваліфікаційного розвитку			- показник росту ділової кар'єри		
атрибутивні		релятивні			
ЛОКАЛЬНІ ПОКАЗНИКИ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ					

Джерело: [3]

Як відомо, ефект синергії являє собою збільшення показників ефективності діяльності підприємства (праці) в результаті об'єднання, інтеграції, злиття окремих частин в єдину систему, де ефект від взаємодії елементів системи підприємства перевищує суму ефектів діяльності кожного елементу окремо.

Таким чином, запропонований алгоритм перспективної оцінки трудового потенціалу згідно наявних методик [3] та пропонується

нами базових коректив концептуально буде включати наступні етапи та зазначені складові:

1) формування попередньої загальної сукупності локальних показників оцінки трудового потенціалу, які відповідають вимогам їх придатності, а також дворівневий відбір локальних показників. На першому рівні відбору застосовується експертний метод визначення

значущості локальних показників та їх ранжирування. На другому й подальших рівнях відбору проводиться аналіз рівня парної кореляції між найбільш вагомими з них.

2) На другому етапі оцінки трудового потенціалу відібрані локальні показники групуються у комплексні за відповідними складовими трудового потенціалу, здійснюється опис їх розрахунку та економічного значення.

3) На третьому етапі, присвяченому вибору методів оцінки трудового потенціалу, визначаються прийоми оцінки комплексних та інтегральних показників трудового потенціалу.

4) Після того здійснюється розрахунок вагомості локальних показників у межах комплексних складових трудового потенціалу, розраховуються комплексні показники та оцінюється рівень їх збалансованості.

5) На п'ятому етапі визначається таксономічний інтегральний показник трудового потенціалу, який передбачає ранжування та дослідження показників (табл. 1, стовпч. 1) [8]:

- а) руху й структури персоналу;
- б) використання робочого часу;
- в) кваліфікаційного складу;
- г) ефективності використання персоналу.

На підставі отриманої інформації визначається рівень впливу комплексних показників на підсумковий інтегральний показник за моделлю множинної регресії.

6) На шостому етапі відбувається:

- а) обґрунтування еталонних значень комплексних показників трудового потенціалу;
- б) розраховується коефіцієнт синергізму;
- в) оцінюється рівень ефективності використання наявного трудового потенціалу;
- г) визначаються резерви її підвищення.

7) На сьомому етапі розробляється стратегія розвитку трудового потенціалу. Тут є можливим застосування експертних підходів, комбінування затратного й результативного підходів, урахування індексу людського розвитку через висвітлення показників тривалості життя, освітнього рівня та якості трудового життя певних верств населення тощо [8].

8) Восьмий етап присвячений оцінці впливу трудового потенціалу на фінансово-господарські результати діяльності підприємства. Керівництво кожного окремого господарюючого суб'єкту здатне самостійно обрати

необхідну методику й перелік показників по даній групі.

Крім того, за допомогою здійснення ранжування за методом рангів і надаючи додаткову бальну оцінку окремим суб'єктам дослідження, можна здійснити більш поглиблений аналіз кадрової, організаційної та творчо-інтелектуальної складової, спираючись на атрибутивні підходи дослідження.

Висновки. На сучасному етапі розвитку суспільства вирішальним фактором конкурентоспроможної економіки є не ресурсний потенціал чи географічне положення, а ступінь розвитку людського потенціалу. Саме він виступає індикатором соціально-економічного розвитку як країни в цілому, так і певного економічного середовища, виробничого формування тощо. Тому аналітична оцінка трудового потенціалу як форми прояву особистісного потенціалу людини дозволяє в комплексі розглянути сукупність його соціально-економічних, організаційно-управлінських, професійно-технічних, ідейно-моральних, психофізичних можливостей, визначити систему кількісних та якісних показників трудового потенціалу.

Дослідження чинників його відтворення дає можливість визначити сукупно сутність трудового потенціалу як категорії, що відображає соціально-економічні відносини, які виникають на всіх стадіях руху людського чинника - від формування до повної реалізації трудових можливостей окремого чи сукупного працівника в процесі господарської діяльності.

Фактично трудовий потенціал підприємства, як вага складова його економічного потенціалу, здатен активно сприяти можливостям використання його виробничих (матеріально-технічних), фінансових та інших видів ресурсів, одночасно виступаючи носієм його інтелектуальної власності.

Через це є нагальною розробка та постійне вдосконалення певної узагальненої системи показників, яка дозволяла би виявляти, систематизувати та в подальшому накопичувати досвід минулих часів, сучасні досягнення та перспективні можливості персоналу підприємств та організацій з метою збільшення ефективності використання всіх елементів економічного потенціалу підприємства для макси-

мального висвітлення його конкурентних переваг.

Ми вважаємо, що запропонований алгоритм оцінки трудового потенціалу включає достатній комплекс показників для оцінки всіх факторів впливу на формування й подальшу реалізацію якісних та кількісних складових трудового потенціалу, а саме:

1) аналітичну частину щодо сучасних тенденцій забезпеченості персоналом та рівня

його підготовки;

2) прогностичну складову щодо виявлення ключових позицій та напрямів оновлення потенціалу на підставах синергії та побудови рівняння регресії;

3) розробку пропозицій щодо заходів забезпечення оптимальної системи кадрового відтворення.

Список літератури:

1. Бачевський Б.Є. Оцінка потенціалу трудових ресурсів підприємства. Трудовий та кадровий потенціал підприємства [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://libfree.com/125929792_ekonomikaotsinka_potentsialu_trudovih_resursiv_pidpriemstva.html
2. Бачевський Б.Є. Потенціал і розвиток підприємства : [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/11800912 / ekonomika / otsinka_trudovogo_potentsialu
3. Бочарова Н.О. Теоретико-методичні основи перспективної оцінки трудового потенціалу підприємств: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [file:///D:/%D0%98%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82/znptdau_2013_2\(5\)__7.pdf](file:///D:/%D0%98%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82/znptdau_2013_2(5)__7.pdf)
4. Буглаков М.И. Управление развитием трудового потенциала: Учеб. Пособие/ М.И. Буглаков.-М.: ИНФРА-М.-2005.-192 с.
5. Гудзинський О.Д., Судомир С.М., Гуренко Т.О. Управління формуванням конкурентоспроможного потенціалу підприємств (теоретико-методологічний аспект): монографія. – К.: ІПК ДСЗУ, 2010. – 212 с.
6. Окорочова Л. Г. Ресурсний потенціал підприємств / Л. Г. Окорочова. - СПб.: СПбГТУ, 2011. - 293 с.
7. Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении [Текст] / Пирожков С. И. – К.: Наукова думка, 1992. – 177 с.
8. Посилкіна О. В., Братішко Ю. С. Методика інтегральної оцінки трудового потенціалу фармацевтичних підприємств: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://ua.convdocs.org/docs/index-71037.html>
9. Рачек С.В. Системное управление трудовым потенциалом современного предприятия/ Рачек С.В. – Екатеринбург. – УргГПС, 2011.302 с.
10. Сідоренко В. В. Інтегральна оцінка трудового потенціалу машинобудівних підприємств: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011_5_1/106-110.pdf
11. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: монографія [В.М. Гриньова, М.М. Новікова, В.В. Самоленко]. –Харків: Вид-во ХНЕУ, 2009.-256 с.
12. Точенков І.В. До питання про оцінку кадрового потенціалу підприємств/ І.В. Точенков// Вісник ДДАБіА.-2009.-№5 (19) – С.69-71.
13. Ядранський Д.М. Трудовий потенціал в системі ринкових перетворень/ Д.М. Ядранський, Л.В. Мішковець. Дніпропетровськ.- Вид-во: Моноліт, 2007. – 196 с.

Reference:

1. Bachevskiy, B.Ie. Otsinka potentsialu trudovykh resursiv pidpriemstva. Trudovi ta kadrovi potentsial pidpriemstva [Estimation of the potential of the enterprise's labor resources. Labor and personnel potential of the enterprise] [Online]. Retrieved from: http://libfree.com/125929792_ekonomikaotsinka_potentsialu_trudovih_resursiv_pidpriemstva.html
2. Bachevskiy, B.Ie. Potentsial i rozvytok pidpriemstva : [Online]. Retrieved from: http://pidruchniki.ws/11800912 / ekonomika / otsinka_trudovogo_potentsialu
3. Bocharova, N.O. Teoretyko-metodychni osnovy perspektivnoi otsinky trudovoho potentsialu pidpriemstv: [Online]. Retrieved from: [file:///D:/%D0%98%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82/znptdau_2013_2\(5\)__7.pdf](file:///D:/%D0%98%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82/znptdau_2013_2(5)__7.pdf)
4. Buhlov, M.Y. (2005) Upravlenye razvitiem trudovogo potentsiala [Management of labor potential development] [Ucheb. Posobie] M.: YNFRA-M, 192 p.
5. Hudzynskiy, O.D., Sudomir S.M., Hurenko T.O. (2010) Upravlinnia formuvanniam konkurentospromozhnogo potentsialu pidpry-yemstv (teoretyko-metodolohichnyi aspekt) [Management of the formation of competitive potential of enterprises (theoretical and methodological aspect)] [monohrafiya]. K.: IPK DSZU, 212 p.
6. Okorokova, L. H. (2011) Resursnyi potentsyal predpriyatiy [Resource potential of enterprises]. SPb.: SPbHTU, 293 p.
7. Pyrozhekov, S. Y. (1992) Trudovoi potentsyal v demograficheskoy yzmerenyy. [Labor potential in the demographic dimension] K.: Naukova dumka, 177 p.
8. Posylkina, O. V., Bratishko Yu. S. Metodyka intehralnoi otsinky trudovoho potentsialu farmatsevtichnykh pidpriemstv [The method of integrated assessment of labor potential of pharmaceutical enterprises] [Online]. Retrieved from: <http://ua.convdocs.org/docs/index-71037.html>
9. Rachev, S.V. (2011) Systemnoe upravlenye trudovym potentsyalom sovremennoho predpriyatiya [System management of the labor potential of a modern enterprise]. Ekaterynburh. UrHUPS, 302 p.

10. Sidorenko, V. V. Integralna otsinka trudovoho potentsialu mashynobudivnykh pidpriemstv [Інтегральна оцінка трудового потенціалу машинобудівних підприємств] [Online]. Retrieved from: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011_5_1/106-110.pdf
11. Hrynova V.M., M.M. Novikova, V.V. Samolenko (2009) Upravlinnia rozvytkom trudovoho potentsialu pidpriemstva: monohrafiia. *Kharkiv: Vyd-vo KhNEU*, 256 p.
12. Tochenkov, I.V. (2009) Do pytannia pro otsinku kadrovoho potentsialu pidpriemstv [On the issue of assessment of human resources potential of enterprises]. *Visnyk DDABiA*, №5 (19), p.69-71.
13. D.M. Yadranskyi, L.V. Mishkovets (2007) Trudovyi potentsial v systemi rynkovykh peretvoren [Labor potential in the system of market transformations]. Dnipropetrovs, *Vyd-vo: Monolit*, 196 p.